TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Février 2010 | Volume 11, numéro 1

La rémunération variable à court terme : données relatives à la collecte de 2009 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

par Francine Ducharme

Depuis la refonte de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) en 2006, l'Institut de la statistique du Québec collige des données relatives à la rémunération variable à court terme. Dans un article paru dans le Flash-info de février 2009 (volume 10, numéro 1), l'Institut a ainsi présenté, pour la première fois depuis la refonte, des données sur la présence et les types de régimes de rémunération variable dans les entreprises, recueillies lors de l'ERG de 2008.

Le présent article est une mise à jour de l'information déjà publiée, à laquelle s'ajoutent des données ventilées par catégorie d'emplois selon différents paramètres : secteur d'appartenance, statut de syndicalisation et taille de l'entreprise. L'information présentée s'appuie sur les données recueillies auprès des entreprises ayant participé à l'ERG, collecte 2009.

Par ailleurs, dans l'édition 2009 de l'ERG, les coûts de la rémunération variable ont été recueillis pour la première fois, sauf dans le cas des régimes de rémunération à la commission[1]. La diffusion des débours n'est toujours pas possible, en raison de considérations méthodologiques; elle le sera toutefois après la collecte 2010 de l'ERG. L'Institut pourra alors calculer le pourcentage d'employés admissibles à un régime et les coûts moyens par emploi, catégorie et secteur. L'examen des différentes enquêtes et des banques de données sur la rémunération à l'échelle canadienne montre que l'information par emploi que détiendra l'ISQ sera unique dans le domaine de la rémunération.

Également dans ce numéro :

Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données relatives aux entreprises québécoises de 200 employés et plus 5

Qualité de l'emploi chez les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués dans les RMR de Montréal et de Toronto : bref regard sur les changements survenus entre 1998 et 2008.....8

Conciliation travail-famille : quelques résultats tirés de la publication Le marché du travail et les parents 10

Rémunération variable dans l'ERG : approches et contenu[2]

Un aperçu de la méthode d'enquête

La population visée par l'ERG regroupe l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail[3] ainsi que les municipalités de 25 000 habitants et plus qui comptent généralement 200 employés. Chaque entreprise échantillonnée est profilée, c'est-à-dire que l'entreprise est découpée en « unités de collecte » pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération en fonction des structures organisationnelles et des politiques de rémunération en place. Dans les entreprises comportant trois unités de collecte et plus, un échantillonnage de ces unités permet de diminuer la charge de travail des répondants tout en conservant la représentativité statistique au niveau souhaité.

De plus, l'enquête est réalisée selon un cycle de collecte de trois ans, et la participation d'une entreprise est requise pour la durée totale du cycle. Afin d'implanter ce cycle de collecte, l'Institut a divisé en trois blocs égaux (appelés groupes de rotation) la population visée par l'ERG. Comme l'indique le tableau 1, la collecte de 2009 couvre les groupes de rotation B, C et D qui, ensemble, constituent la totalité de l'échantillon de l'enquête[4]. Cependant, les résultats publiés dans le présent article sont basés sur la collecte réalisée auprès des groupes de rotation C et D : ces deux groupes représentent les deux tiers de l'échantillon.

1. Ces régimes sont complexes et leurs paramètres varient beaucoup d'une organisation à l'autre; de plus, les modes de collecte actuels de l'ERG ne sont pas adaptés à ce type de rémunération. Des travaux de développement sont en cours afin de déterminer l'approche de collecte et de traitement appropriée à ce type de rémunération.
2. Pour plus de détails concernant les concepts, l'approche de collecte et de traitement des coûts de la rémunération variable, le lecteur est prié de consulter l'article paru dans le Flash-info de février 2009 (volume 10, numéro 1).
3. Sont exclus les secteurs de l'agriculture et des services relatifs à l'agriculture, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que de la construction.
4. Le groupe de rotation B compte 152 unités de collecte, le groupe C en contient 113, tandis que le groupe D en compte 114.

Tableau 1

Rémunération variable dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, collecte des données et diffusion prévue des résultats, de 2008 à 2011

Année d'enquête	Éléments recueillis	Portion de l'échantillon	Diffusion
Enquête 2008 (groupes A, B et C)	Présence et types de régimes	1/3	Article (Flash-info, février 2009)
Enquête 2009 (groupes B, C et D)	Présence et types de régimes	2/3	Article (Flash-info, février 2010)
	Coûts (débours)	1/3	Aucune
Enquête 2010 (groupes C, D et E)	Présence et types de régimes	100 %	Oui
	Coûts (débours)	2/3	Oui (excluant les données sur les commissions)
Enquête 2011 (groupes D, E et F)	Présence et types de régimes	100 %	Oui
	Coûts (débours)	100 %	Oui (diffusion probable de données sur les commissions)

Types de régimes colligés

Aux fins de l'ERG, la collecte portant sur la rémunération variable concerne seulement les régimes individuels et collectifs à court terme, c'est-à-dire ceux dont les primes sont versées de manière ponctuelle et selon une période de référence n'excédant pas un an.

Dans les régimes individuels, les régimes visés sont les programmes de bonis au mérite[5], la rémunération à la commission[6] et les autres régimes individuels excluant les régimes de rémunération à la pièce[7]. En ce qui concerne les régimes collectifs, ce sont les programmes de partage des bénéfices[8], de partage des gains de productivité[9], les bonis d'équipe[10] et les régimes collectifs autres que ceux-ci qui sont visés par l'enquête. Enfin, les régimes hybrides complètent le portrait : bien que ces régimes puissent être inclus dans les régimes individuels en raison de la finalité de la prime, ils font l'objet d'une collecte distincte à cause de leur taux de présence élevé.

Données colligées et diffusées

La collecte des données sur la rémunération variable porte sur la présence des régimes, les types de régimes offerts et, depuis 2009, les coûts engendrés par ceux-ci. Une fiche de présence permet de recueillir les données sur les types de régimes de rémunération variable applicables à chacun des modèles d'emplois de l'unité de collecte et d'identifier les emplois/employés admissibles. Le fichier salarial fourni par le répondant est le mode privilégié pour la collecte des coûts de la rémunération variable, puisqu'il permet l'obtention des débours pour chaque employé. Lorsque cette dernière information ne peut être fournie par le répondant, les fiches de collecte servent à recueillir les débours pour chacun des régimes de rémunération variable. À partir de ces données, l'Institut peut calculer les coûts moyens par employé.

Comme à la suite de la collecte de 2008, l'Institut diffuse de l'information sur la présence des régimes de rémunération variable ventilée selon les types de régimes offerts et les catégories d'emplois, en comparant les secteurs privé et public, les secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué ainsi que les entreprises du secteur privé comptant de 200 à 499 employés et celles en regroupant 500 et plus. Il est à noter qu'il s'agit de résultats dits « observés », c'est-à-dire que chaque unité de collecte ou entreprise se voit attribuer ici la même importance; les résultats ne peuvent donc être inférés à l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus.

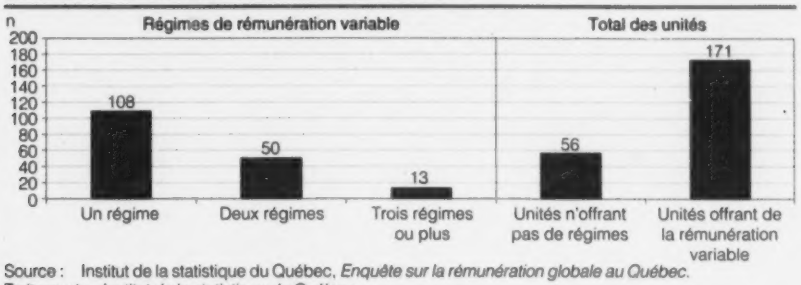
Résultats de la collecte 2009 de l'ERG

L'information présentée aux figures 1, 2 et 3 est fondée sur la notion d'unité de collecte et non d'entreprise, comme cela a été mentionné précédemment. À l'opposé, dans la figure 6, l'information fournie est basée sur la notion d'entreprise et non d'unité de collecte. Par ailleurs, les différentes catégories d'emplois, pour lesquelles des données sont présentées aux figures 4, 5 et 6 (cadres, contremaîtres, professionnels, techniciens, bureau, métiers et services, production et ventes), ont été déterminées à partir de la Classification nationale des professions (CNP) à l'aide de laquelle tous les emplois de l'ERG sont codés. Il faut également souligner que dans les 251 régimes dénombrés, la plupart visent plus d'un groupe d'employés. Par conséquent, lorsque les données sont présentées selon la variable « catégorie d'emplois », un même régime peut être compté plus d'une fois.

5. Montant forfaitaire non récurrent versé en plus du salaire de base pour reconnaître le rendement individuel.
6. Montant établi selon une mesure objective de performance. Son versement est souvent conditionnel à l'atteinte d'un quota préétabli. Ce mode de rémunération se retrouve presque uniquement chez le personnel de vente. Dans la documentation existante, les emplois de courtiers en valeurs mobilières, de conseillers en placements et d'agents d'assurances sont considérés comme des emplois de vente et peuvent donc être touchés par des régimes de rémunération à la commission.
7. La rémunération à la pièce est très peu répandue au Québec. À titre indicatif, les données du rapport *La rémunération variable. Fréquences et caractéristiques selon les secteurs. Enquête 1999* (disponible sur le site Web de l'Institut dans la section « Statistiques – publications », domaine « Travail et rémunération ») révèlent que ce régime est observé dans seulement 1 % des établissements du secteur privé.
8. Montant forfaitaire calculé en fonction des bénéfices de l'entreprise.
9. Montant forfaitaire calculé en fonction de l'accroissement de la productivité de l'entreprise (ou d'un service, d'un département, d'une division...).
10. Montant forfaitaire calculé en fonction de la performance d'une équipe, que cette équipe soit mise sur pied pour un projet précis et sur une base temporelle définie ou formée sur une base permanente pour produire un bien ou service ou une partie de ce dernier (équipe de travail semi-autonome). Chacun des membres de l'équipe reçoit un boni si les critères fixés ont été atteints ou dépassés.

Figure 1

Nombre de régimes dans les unités enquêtées offrant de la rémunération variable à court terme et le nombre total d'unités, ERG 2009

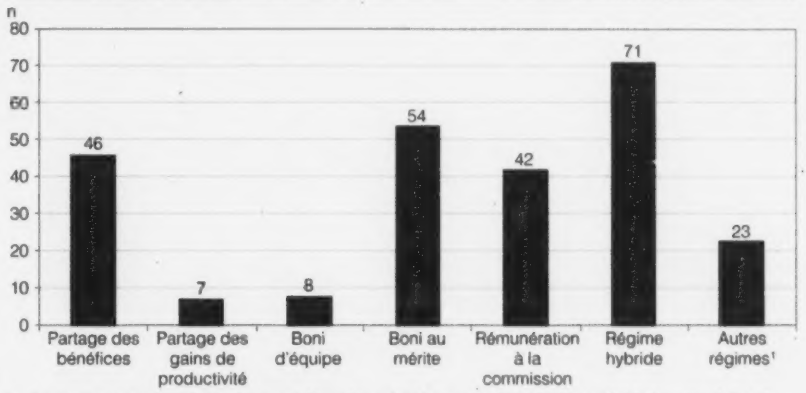


Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Parmi les 227 unités de collecte (UC) pour lesquelles des données ont été colligées sur la rémunération variable, 171 offrent au moins un régime, collectif ou individuel (soit les trois quarts).
- Parmi les unités de collecte offrant de la rémunération variable, un peu plus de 60 % (108 UC) ont un seul régime, environ 30 % ont implanté deux régimes (50 UC) et près de 8 % (13 UC) en offrent trois ou plus.

Figure 2

Types de régimes de rémunération à court terme offerts dans les unités de collecte enquêtées, ERG 2009



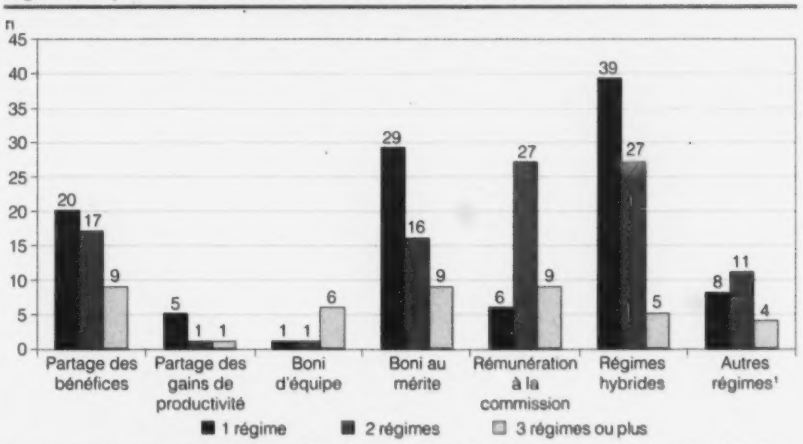
1. Le regroupement « autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance, etc.).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- On compte, au total, 251 régimes différents parmi les 171 UC qui offrent de la rémunération variable. Ceux de nature individuelle sont les plus fréquents : ils représentent 38,2 % (96 régimes) de tous les régimes offerts. Viennent ensuite les régimes hybrides, avec une proportion de 28,3 % (71 régimes) et les régimes collectifs (24,3 %; 61 régimes). Pour leur part, les régimes « autres », tant individuels que collectifs, ne comptent que pour 9,2 % (23 régimes) des régimes observés.
- Parmi les régimes individuels, le régime le plus souvent observé est celui des bonis au mérite (54 régimes); il représente 56,3 % des régimes individuels. Dans le cas des régimes collectifs, c'est le programme de partage des bénéfices qui est le plus fréquent (46 régimes); il compte pour 75,4 % des régimes collectifs observés.
- Sans tenir compte des critères individuels ou collectifs de performance, les trois types de régimes majoritairement observés sont : les régimes hybrides (28,3 %), les bonis au mérite (21,5 %) et le partage des bénéfices (18,3 %). Les régimes les moins fréquents sont, à égalité, le partage des gains de productivité et les bonis d'équipe (environ 3 % chacun).

Figure 3

Types de régimes présents dans les unités de collecte offrant un, deux ou trois régimes ou plus de rémunération variable à court terme, ERG 2009



1. Le regroupement « autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance, etc.).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Des 251 régimes dénombrés, 108 se retrouvent dans des unités de collecte n'offrant qu'un seul régime de rémunération variable à court terme, 100 sont dans des unités offrant deux types de régimes, alors que 43 sont présents dans des unités qui offrent trois types ou plus.
- Parmi les 108 régimes de rémunération variable observés dans les unités de collecte n'offrant qu'un seul type de régime, ce sont les régimes hybrides qui sont les plus fréquents (39 régimes). Les régimes individuels sont aussi très présents (35 régimes); parmi ceux-ci, c'est le boni au mérite qui est majoritairement offert, soit dans une proportion de près de 83 % (29 régimes).
- On retrouve en plus grand nombre les régimes individuels (43 régimes) parmi les 100 régimes observés dans les unités de collecte où deux types sont offerts. Les régimes de rémunération à la commission y sont nettement plus présents que les autres, représentant 62,8 % (27 régimes) des régimes individuels.
- Parmi les 43 régimes observés dans les unités de collecte qui offrent trois types de régimes différents ou plus, les régimes collectifs et individuels sont présents de façon relativement similaire (respectivement 16 et 18 régimes). On retrouve le même nombre de régimes offerts, soit 9 régimes, pour le boni au mérite, le partage des bénéfices et la rémunération à la commission.

Tableau 1

Rémunération variable dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, collecte des données et diffusion prévue des résultats, de 2008 à 2011

Année d'enquête	Éléments recueillis	Portion de l'échantillon	Diffusion
Enquête 2008 (groupes A, B et C)	Présence et types de régimes	1/3	Article (Flash-info, février 2009)
Enquête 2009 (groupes B, C et D)	Présence et types de régimes	2/3	Article (Flash-info, février 2010)
	Coûts (débours)	1/3	Aucune
Enquête 2010 (groupes C, D et E)	Présence et types de régimes	100 %	Oui
	Coûts (débours)	2/3	Oui (excluant les données sur les commissions)
Enquête 2011 (groupes D, E et F)	Présence et types de régimes	100 %	Oui
	Coûts (débours)	100 %	Oui (diffusion probable de données sur les commissions)

Types de régimes colligés

Aux fins de l'ERG, la collecte portant sur la rémunération variable concerne seulement les régimes individuels et collectifs à court terme, c'est-à-dire ceux dont les primes sont versées de manière ponctuelle et selon une période de référence n'excédant pas un an.

Dans les régimes individuels, les régimes visés sont les programmes de bonis au mérite[5], la rémunération à la commission[6] et les autres régimes individuels excluant les régimes de rémunération à la pièce[7]. En ce qui concerne les régimes collectifs, ce sont les programmes de partage des bénéfices[8], de partage des gains de productivité[9], les bonis d'équipe[10] et les régimes collectifs autres que ceux-ci qui sont visés par l'enquête. Enfin, les régimes hybrides complètent le portrait : bien que ces régimes puissent être inclus dans les régimes individuels en raison de la finalité de la prime, ils font l'objet d'une collecte distincte à cause de leur taux de présence élevé.

Données colligées et diffusées

La collecte des données sur la rémunération variable porte sur la présence des régimes, les types de régimes offerts et, depuis 2009, les coûts engendrés par ceux-ci. Une fiche de présence permet de recueillir les données sur les types de régimes de rémunération variable applicables à chacun des modèles d'emplois de l'unité de collecte et d'identifier les emplois/employés admissibles. Le fichier salarial fourni par le répondant est le mode privilégié pour la collecte des coûts de la rémunération variable, puisqu'il permet l'obtention des débours pour chaque employé. Lorsque cette dernière information ne peut être fournie par le répondant, les fiches de collecte servent à recueillir les débours pour chacun des régimes de rémunération variable. À partir de ces données, l'Institut peut calculer les coûts moyens par employé.

Comme à la suite de la collecte de 2008, l'Institut diffuse de l'information sur la présence des régimes de rémunération variable ventilée selon les types de régimes offerts et les catégories d'emplois, en comparant les secteurs privé et public, les secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué ainsi que les entreprises du secteur privé comptant de 200 à 499 employés et celles en regroupant 500 et plus. Il est à noter qu'il s'agit de résultats dits « observés », c'est-à-dire que chaque unité de collecte ou entreprise se voit attribuer ici la même importance; les résultats ne peuvent donc être inférés à l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus.

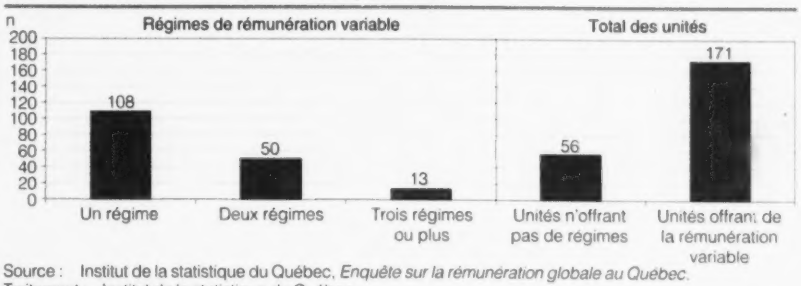
Résultats de la collecte 2009 de l'ERG

L'information présentée aux figures 1, 2 et 3 est fondée sur la notion d'unité de collecte et non d'entreprise, comme cela a été mentionné précédemment. À l'opposé, dans la figure 6, l'information fournie est basée sur la notion d'entreprise et non d'unité de collecte. Par ailleurs, les différentes catégories d'emplois, pour lesquelles des données sont présentées aux figures 4, 5 et 6 (cadres, contremaîtres, professionnels, techniciens, bureau, métiers et services, production et ventes), ont été déterminées à partir de la Classification nationale des professions (CNP) à l'aide de laquelle tous les emplois de l'ERG sont codés. Il faut également souligner que dans les 251 régimes dénombrés, la plupart visent plus d'un groupe d'employés. Par conséquent, lorsque les données sont présentées selon la variable « catégorie d'emplois », un même régime peut être compté plus d'une fois.

5. Montant forfaitaire non récurrent versé en plus du salaire de base pour reconnaître le rendement individuel.
6. Montant établi selon une mesure objective de performance. Son versement est souvent conditionnel à l'atteinte d'un quota préétabli. Ce mode de rémunération se retrouve presque uniquement chez le personnel de vente. Dans la documentation existante, les emplois de courtiers en valeurs mobilières, de conseillers en placements et d'agents d'assurances sont considérés comme des emplois de vente et peuvent donc être touchés par des régimes de rémunération à la commission.
7. La rémunération à la pièce est très peu répandue au Québec. À titre indicatif, les données du rapport *La rémunération variable. Fréquences et caractéristiques selon les secteurs. Enquête 1999* (disponible sur le site Web de l'Institut dans la section « Statistiques - publications », domaine « Travail et rémunération ») révèlent que ce régime est observé dans seulement 1 % des établissements du secteur privé.
8. Montant forfaitaire calculé en fonction des bénéfices de l'entreprise.
9. Montant forfaitaire calculé en fonction de l'accroissement de la productivité de l'entreprise (ou d'un service, d'un département, d'une division...).
10. Montant forfaitaire calculé en fonction de la performance d'une équipe, que cette équipe soit mise sur pied pour un projet précis et sur une base temporelle définie ou formée sur une base permanente pour produire un bien ou service ou une partie de ce dernier (équipe de travail semi-autonome). Chacun des membres de l'équipe reçoit un boni si les critères fixés ont été atteints ou dépassés.

Figure 1

Nombre de régimes dans les unités enquêtées offrant de la rémunération variable à court terme et le nombre total d'unités, ERG 2009

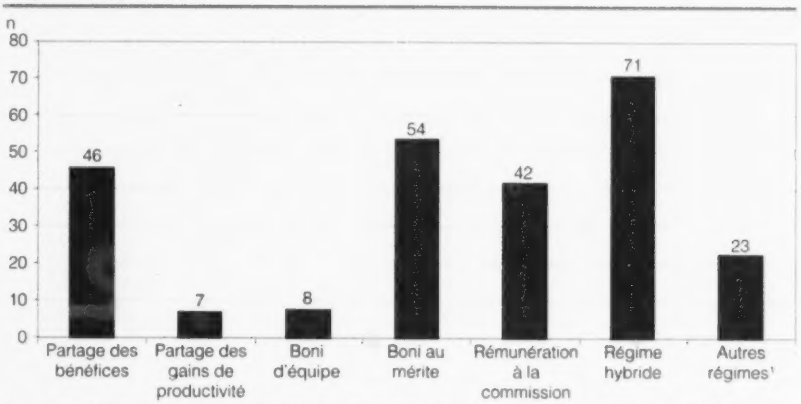


Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Parmi les 227 unités de collecte (UC) pour lesquelles des données ont été colligées sur la rémunération variable, 171 offrent au moins un régime, collectif ou individuel (soit les trois quarts).
- Parmi les unités de collecte offrant de la rémunération variable, un peu plus de 60 % (108 UC) ont un seul régime, environ 30 % ont implanté deux régimes (50 UC) et près de 8 % (13 UC) en offrent trois ou plus.

Figure 2

Types de régimes de rémunération à court terme offerts dans les unités de collecte enquêtées, ERG 2009



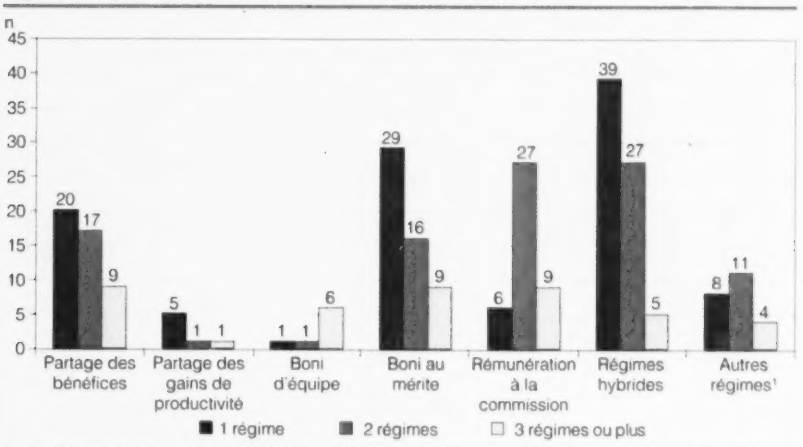
1. Le regroupement « autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance, etc.).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- On compte, au total, 251 régimes différents parmi les 171 UC qui offrent de la rémunération variable. Ceux de nature individuelle sont les plus fréquents : ils représentent 38,2 % (96 régimes) de tous les régimes offerts. Viennent ensuite les régimes hybrides, avec une proportion de 28,3 % (71 régimes) et les régimes collectifs (24,3 %; 61 régimes). Pour leur part, les régimes « autres », tant individuels que collectifs, ne comptent que pour 9,2 % (23 régimes) des régimes observés.
- Parmi les régimes individuels, le régime le plus souvent observé est celui des bonis au mérite (54 régimes); il représente 56,3 % des régimes individuels. Dans le cas des régimes collectifs, c'est le programme de partage des bénéfices qui est le plus fréquent (46 régimes); il compte pour 75,4 % des régimes collectifs observés.
- Sans tenir compte des critères individuels ou collectifs de performance, les trois types de régimes majoritairement observés sont : les régimes hybrides (28,3 %), les bonis au mérite (21,5 %) et le partage des bénéfices (18,3 %). Les régimes les moins fréquents sont, à égalité, le partage des gains de productivité et les bonis d'équipe (environ 3 % chacun).

Figure 3

Types de régimes présents dans les unités de collecte offrant un, deux ou trois régimes ou plus de rémunération variable à court terme, ERG 2009



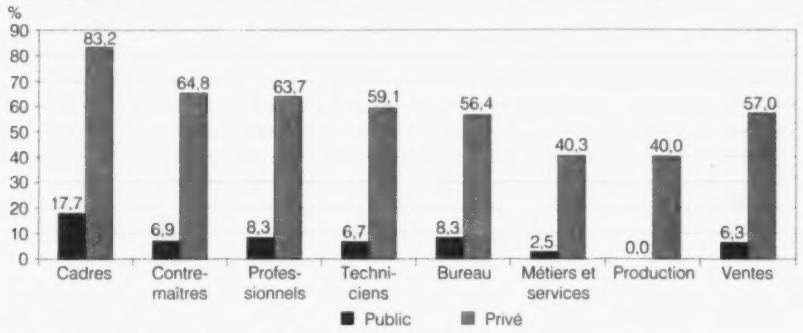
1. Le regroupement « autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance, etc.).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Des 251 régimes dénombrés, 108 se retrouvent dans des unités de collecte n'offrant qu'un seul régime de rémunération variable à court terme, 100 sont dans des unités offrant deux types de régimes, alors que 43 sont présents dans des unités qui offrent trois types ou plus.
- Parmi les 108 régimes de rémunération variable observés dans les unités de collecte n'offrant qu'un seul type de régime, ce sont les régimes hybrides qui sont les plus fréquents (39 régimes). Les régimes individuels sont aussi très présents (35 régimes); parmi ceux-ci, c'est le boni au mérite qui est majoritairement offert, soit dans une proportion de près de 83 % (29 régimes).
- On retrouve en plus grand nombre les régimes individuels (43 régimes) parmi les 100 régimes observés dans les unités de collecte où deux types sont offerts. Les régimes de rémunération à la commission y sont nettement plus présents que les autres, représentant 62,8 % (27 régimes) des régimes individuels.
- Parmi les 43 régimes observés dans les unités de collecte qui offrent trois types de régimes différents ou plus, les régimes collectifs et individuels sont présents de façon relativement similaire (respectivement 16 et 18 régimes). On retrouve le même nombre de régimes offerts, soit 9 régimes, pour le boni au mérite, le partage des bénéfices et la rémunération à la commission.

Figure 4

Taux de présence[1] de la rémunération variable à court terme par catégorie d'emplois, secteurs public et privé, ERG 2009

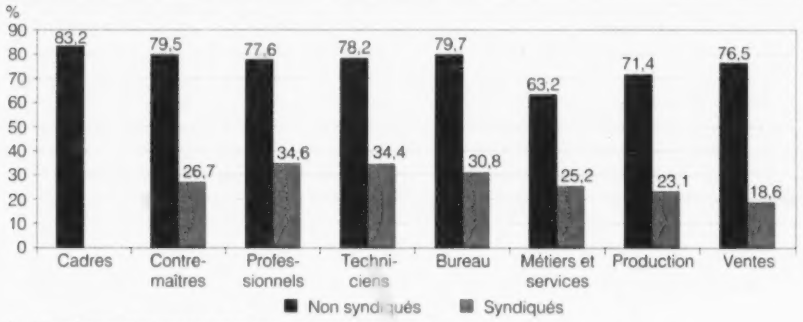


1. Un même régime peut viser plus d'une catégorie d'emplois.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Dans le secteur privé, les régimes de rémunération variable sont nettement plus fréquents que dans le secteur public, et ce, pour toutes les catégories d'emplois : le taux de présence varie entre 40,3 % et 83,2 %, tandis que chez les employés du secteur public, à l'exception des cadres, ce taux ne dépasse pas 8,3 %.
- Parmi les différentes catégories d'emplois, ce sont les cadres qui bénéficient le plus souvent de régimes de rémunération variable, et ce, peu importe leur secteur d'appartenance. La fréquence est toutefois très différente selon qu'il s'agisse du secteur privé (83,2 %) ou du secteur public (17,7 %).
- Les plus faibles taux de présence de la rémunération variable sont observés chez les employés de production et les employés des métiers et services, encore une fois, quel que soit leur secteur d'appartenance.

Figure 5

Taux de présence[1] de la rémunération variable à court terme par catégorie d'emplois, secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué, ERG 2009

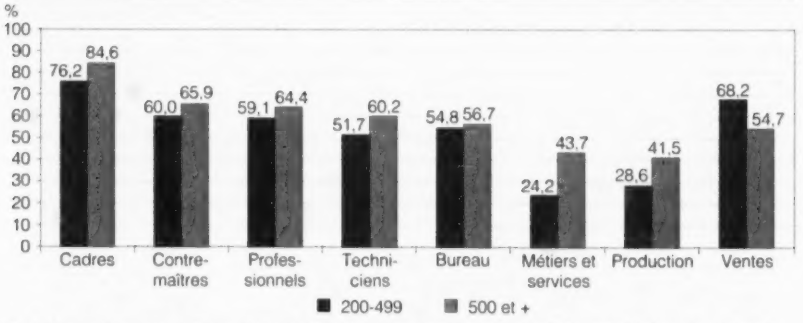


1. Un même régime peut viser plus d'une catégorie d'emplois.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Dans le secteur privé, les régimes de rémunération variable sont offerts au moins deux fois plus fréquemment aux employés non syndiqués qu'à ceux syndiqués. L'écart le plus marqué s'observe chez les employés des ventes : les non-syndiqués sont couverts à 76,5 % par un régime de rémunération variable contre 18,6 % chez les syndiqués, soit quatre fois plus. Ce type de comparaison exclut les cadres, puisque ceux-ci sont exclusivement non syndiqués.

Figure 6

Taux de présence[1] de la rémunération variable à court terme par catégorie d'emplois dans le secteur privé, selon la taille de l'entreprise (200-499 employés, 500 employés et plus), ERG 2009



1. Le regroupement « autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance, etc.).
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Dans le secteur privé, les employés de toutes les catégories d'emplois, à l'exception du personnel de la vente, ont accès plus souvent à un régime de rémunération variable lorsqu'ils travaillent dans une entreprise de 500 employés et plus que dans une entreprise de plus petite taille.
- La différence la plus importante est observée chez les employés des métiers et services : environ 44 % dans les entreprises comptant 500 employés et plus du secteur privé, contre environ 24 % dans celles de 200 à 499 employés.
- En ce qui concerne les employés de la catégorie des ventes, 68,2 % de ceux qui travaillent dans des entreprises de 200 à 499 employés du secteur privé ont accès à de la rémunération variable, alors que le pourcentage descend à 54,7 % dans celles comptant 500 employés et plus.

Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données relatives aux entreprises québécoises de 200 employés et plus

par Renée Fecteau

Chaque année, dans le cadre de son *Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), l'Institut de la statistique du Québec collige de l'information sur la rémunération globale des salariés québécois. L'ERG est une enquête scientifique, basée sur un échantillon d'entreprises de 200 employés et plus. Elle comporte deux volets : le premier concerne les salaires alors que le second traite des avantages sociaux et des conditions de travail. Dans le cadre de ce second volet, l'Institut collige notamment des données sur les régimes de retraite. Cet avantage social a suscité et suscite encore un intérêt marqué des employés et du public en général, en ces périodes de difficultés financières qui ont entre autres frappé les caisses de retraite.

Cet article vise à définir les différents types de régimes complémentaires de retraite enquêtés et à présenter les approches de collecte utilisées par l'Institut dans l'ERG. Il fournit également un portrait des régimes offerts dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus selon le nombre d'employés visés, le secteur d'appartenance (privé ou public[1]), la taille de l'entreprise et la syndicalisation.

Les régimes complémentaires de retraite enquêtés par l'Institut

À la retraite, un travailleur québécois compte généralement sur trois sources de revenus[2]. Les deux premières sources constituent les mécanismes publics de remplacement du revenu, qui offrent un revenu de base aux retraités : la première source provient du système fédéral de la sécurité de la vieillesse alors que la deuxième, de la Régie des rentes du Québec.[3] La troisième source est, quant à elle, composée d'épargnes personnelles et de régimes complémentaires de retraite, agréés ou non. Un régime agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada permet aux employeurs et aux participants de bénéficier des déductions fiscales applicables.

Dans cet article, seul les régimes complémentaires de retraite seront abordés. L'Institut collige trois types : les régimes de retraite à prestations déterminées, les régimes de retraite à cotisations déterminées et les régimes de retraite d'épargne à cotisations déterminées.

Dans un régime de retraite à prestations déterminées, la valeur de la rente est fixée dès le départ. La rente dépend du salaire, du nombre d'années de service et de l'âge auquel le participant prend sa retraite. Les risques liés au financement du régime sont assumés par l'employeur. Ainsi, ce dernier a la responsabilité d'éponger tout déficit que le régime pourrait subir; il devrait pour pallier cette situation augmenter sa cotisation[4].

Les régimes à cotisations déterminées sont, pour leur part, des régimes où seules les cotisations de l'employeur et de l'employé sont précisées au départ. Le revenu à la retraite dépend des sommes investies par chacune des parties, des rendements obtenus sur ces investissements et des taux d'intérêt en vigueur au moment de l'achat de la rente. Dans ce type de régimes, l'employeur n'assume pas le risque financier en matière d'investissements comme dans les régimes à prestations déterminées.

Les régimes d'épargne à cotisations déterminées[5] ressemblent aux régimes à cotisations déterminées quant à la gestion financière du régime. En effet, les régimes d'épargne sont aussi des régimes où le montant de cotisation que doit verser l'employeur et, le cas échéant, l'employé est précisé au départ. Les cotisations s'accumulent avec les revenus de placements jusqu'à la retraite du participant. Le risque financier est également assumé entièrement par l'employé. La principale distinction entre les régimes à cotisations déterminées et les régimes d'épargne concerne le cadre légal et administratif : les régimes à cotisations déterminées sont soumis à un fardeau législatif plus lourd que les régimes d'épargne et sont, par conséquent, plus complexes à gérer.

Les régimes d'épargne se scindent en trois groupes : le REER collectif, le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) et la combinaison de ces deux régimes.

Le REER collectif est un ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association. Si l'employeur décide de verser des cotisations au nom de ses employés, il n'obtiendra pas de déduction fiscale. De plus, sa cotisation devient un avantage imposable pour l'employé.

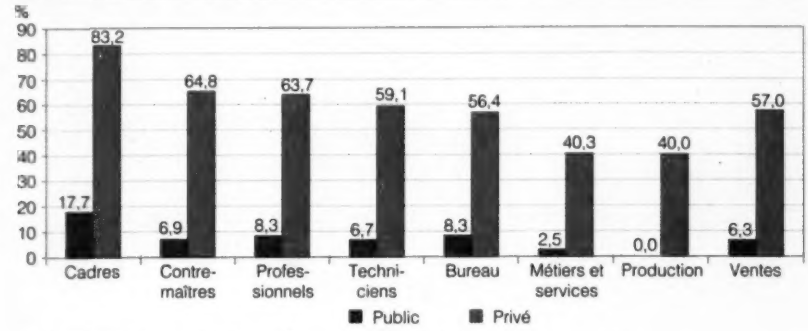
Le RPDB est, quant à lui, un régime où la cotisation à verser au nom du participant est établie selon un pourcentage des bénéfices de l'entreprise au cours d'une année[6].

Dans le cadre de son *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, l'Institut prend seulement en considération la cotisation de l'employeur versée dans le fonds du régime complémentaire de retraite dans le calcul de la rémunération globale. L'information sur la valeur et la composition du fonds n'est donc pas requise. Pour de l'information sur le cadre légal des régimes de retraite, notamment l'administration et la gestion financière des régimes, le lecteur est invité à consulter le document *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*, chapitre 4, sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca), section « Statistiques – publications », domaine « Travail et rémunération ».

1. Le secteur public comprend l'administration québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités, les municipalités de 25 000 habitants et plus et l'administration fédérale.
2. Dans cette section, les sources de revenu à la retraite sont présentées de manière succincte. Pour obtenir plus d'information sur le sujet, le lecteur est invité à consulter la publication *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales* sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca), section « Statistiques - publications », domaine « Travail et rémunération ».
3. L'employé d'une entreprise située au Québec reçoit une rente de retraite de la Régie des rentes du Québec (Régime de rentes du Québec), et ce, même si l'entreprise est de compétence fédérale.
4. Dans cette catégorie, l'Institut inclut également les régimes « combinaison des deux régimes », c'est-à-dire des régimes qui comportent à la fois des caractéristiques des régimes à prestations déterminées et des caractéristiques des régimes à cotisations déterminées. Par ailleurs, la gestion administrative et financière de tels régimes est celle d'un régime à prestations déterminées.
5. Afin d'alléger le texte, le terme « régime d'épargne » sera utilisé et fera toujours référence au régime d'épargne à cotisations déterminées.
6. Légalement, l'employeur doit, chaque année, verser au minimum 1 % de la rémunération des employés participants indépendamment des profits accumulés.

Figure 4

Taux de présence[1] de la rémunération variable à court terme par catégorie d'emplois, secteurs public et privé, ERG 2009

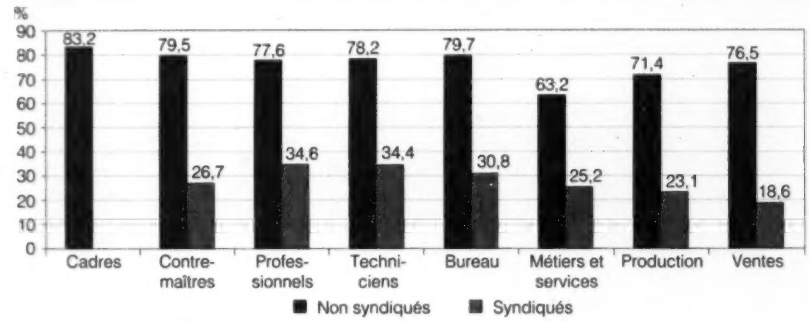


1. Un même régime peut viser plus d'une catégorie d'emplois.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Dans le secteur privé, les régimes de rémunération variable sont nettement plus fréquents que dans le secteur public, et ce, pour toutes les catégories d'emplois : le taux de présence varie entre 40,3 % et 83,2 %, tandis que chez les employés du secteur public, à l'exception des cadres, ce taux ne dépasse pas 8,3 %.
- Parmi les différentes catégories d'emplois, ce sont les cadres qui bénéficient le plus souvent de régimes de rémunération variable, et ce, peu importe leur secteur d'appartenance. La fréquence est toutefois très différente selon qu'il s'agisse du secteur privé (83,2 %) ou du secteur public (17,7 %).
- Les plus faibles taux de présence de la rémunération variable sont observés chez les employés de production et les employés des métiers et services, encore une fois, quel que soit leur secteur d'appartenance.

Figure 5

Taux de présence[1] de la rémunération variable à court terme par catégorie d'emplois, secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué, ERG 2009

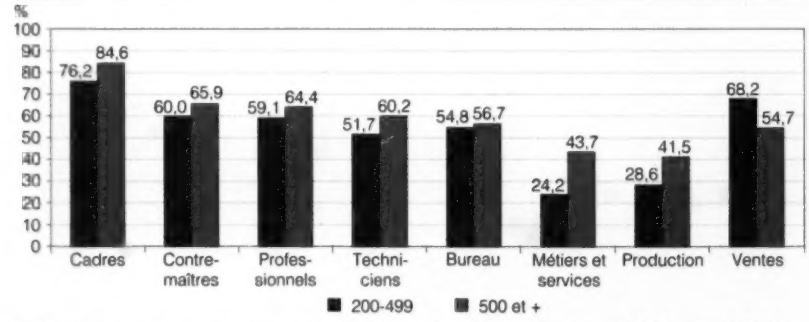


1. Un même régime peut viser plus d'une catégorie d'emplois.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Dans le secteur privé, les régimes de rémunération variable sont offerts au moins deux fois plus fréquemment aux employés non syndiqués qu'à ceux syndiqués. L'écart le plus marqué s'observe chez les employés des ventes : les non-syndiqués sont couverts à 76,5 % par un régime de rémunération variable contre 18,6 % chez les syndiqués, soit quatre fois plus. Ce type de comparaison exclut les cadres, puisque ceux-ci sont exclusivement non syndiqués.

Figure 6

Taux de présence[1] de la rémunération variable à court terme par catégorie d'emplois dans le secteur privé, selon la taille de l'entreprise (200-499 employés, 500 employés et plus), ERG 2009



1. Le regroupement « autres » comprend tous les autres types de rémunération variable (ex. : boni discrétionnaire, régime à critères de performance, etc.).
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Dans le secteur privé, les employés de toutes les catégories d'emplois, à l'exception du personnel de la vente, ont accès plus souvent à un régime de rémunération variable lorsqu'ils travaillent dans une entreprise de 500 employés et plus que dans une entreprise de plus petite taille.
- La différence la plus importante est observée chez les employés des métiers et services : environ 44 % dans les entreprises comptant 500 employés et plus du secteur privé, contre environ 24 % dans celles de 200 à 499 employés.
- En ce qui concerne les employés de la catégorie des ventes, 68,2 % de ceux qui travaillent dans des entreprises de 200 à 499 employés du secteur privé ont accès à de la rémunération variable, alors que le pourcentage descend à 54,7 % dans celles comptant 500 employés et plus.

Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données relatives aux entreprises québécoises de 200 employés et plus

par Renée Fecteau

Chaque année, dans le cadre de son *Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), l'Institut de la statistique du Québec collige de l'information sur la rémunération globale des salariés québécois. L'ERG est une enquête scientifique, basée sur un échantillon d'entreprises de 200 employés et plus. Elle comporte deux volets : le premier concerne les salaires alors que le second traite des avantages sociaux et des conditions de travail. Dans le cadre de ce second volet, l'Institut collige notamment des données sur les régimes de retraite. Cet avantage social a suscité et suscite encore un intérêt marqué des employés et du public en général, en ces périodes de difficultés financières qui ont entre autres frappé les caisses de retraite.

Cet article vise à définir les différents types de régimes complémentaires de retraite enquêtés et à présenter les approches de collecte utilisées par l'Institut dans l'ERG. Il fournit également un portrait des régimes offerts dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus selon le nombre d'employés visés, le secteur d'appartenance (privé ou public[1]), la taille de l'entreprise et la syndicalisation.

Les régimes complémentaires de retraite enquêtés par l'Institut

À la retraite, un travailleur québécois compte généralement sur trois sources de revenus[2]. Les deux premières sources constituent les mécanismes publics de remplacement du revenu, qui offrent un revenu de base aux retraités : la première source provient du système fédéral de la sécurité de la vieillesse alors que la deuxième, de la Régie des rentes du Québec.[3] La troisième source est, quant à elle, composée d'épargnes personnelles et de régimes complémentaires de retraite, agréés ou non. Un régime agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada permet aux employeurs et aux participants de bénéficier des déductions fiscales applicables.

Dans cet article, seul les régimes complémentaires de retraite seront abordés. L'Institut collige trois types : les régimes de retraite à prestations déterminées, les régimes de retraite à cotisations déterminées et les régimes de retraite d'épargne à cotisations déterminées.

Dans un régime de retraite à prestations déterminées, la valeur de la rente est fixée dès le départ. La rente dépend du salaire, du nombre d'années de service et de l'âge auquel le participant prend sa retraite. Les risques liés au financement du régime sont assumés par l'employeur. Ainsi, ce dernier a la responsabilité d'éponger tout déficit que le régime pourrait subir; il devrait pour pallier cette situation augmenter sa cotisation[4].

Les régimes à cotisations déterminées sont, pour leur part, des régimes où seules les cotisations de l'employeur et de l'employé sont précisées au départ. Le revenu à la retraite dépend des sommes investies par chacune des parties, des rendements obtenus sur ces investissements et des taux d'intérêt en vigueur au moment de l'achat de la rente. Dans ce type de régimes, l'employeur n'assume pas le risque financier en matière d'investissements comme dans les régimes à prestations déterminées.

Les régimes d'épargne à cotisations déterminées[5] ressemblent aux régimes à cotisations déterminées quant à la gestion financière du régime. En effet, les régimes d'épargne sont aussi des régimes où le montant de cotisation que doit verser l'employeur et, le cas échéant, l'employé est précisé au départ. Les cotisations s'accumulent avec les revenus de placements jusqu'à la retraite du participant. Le risque financier est également assumé entièrement par l'employé. La principale distinction entre les régimes à cotisations déterminées et les régimes d'épargne concerne le cadre légal et administratif : les régimes à cotisations déterminées sont soumis à un fardeau législatif plus lourd que les régimes d'épargne et sont, par conséquent, plus complexes à gérer.

Les régimes d'épargne se scindent en trois groupes : le REER collectif, le régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) et la combinaison de ces deux régimes.

Le REER collectif est un ensemble de REER individuels pour un groupe d'employés provenant d'un même employeur, d'un syndicat ou d'une autre forme d'association. Si l'employeur décide de verser des cotisations au nom de ses employés, il n'obtiendra pas de déduction fiscale. De plus, sa cotisation devient un avantage imposable pour l'employé.

Le RPDB est, quant à lui, un régime où la cotisation à verser au nom du participant est établie selon un pourcentage des bénéfices de l'entreprise au cours d'une année[6].

Dans le cadre de son *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, l'Institut prend seulement en considération la cotisation de l'employeur versée dans le fonds du régime complémentaire de retraite dans le calcul de la rémunération globale. L'information sur la valeur et la composition du fonds n'est donc pas requise. Pour de l'information sur le cadre légal des régimes de retraite, notamment l'administration et la gestion financière des régimes, le lecteur est invité à consulter le document *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales*, chapitre 4, sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca), section « Statistiques – publications », domaine « Travail et rémunération ».

1. Le secteur public comprend l'administration québécoise, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités, les municipalités de 25 000 habitants et plus et l'administration fédérale.
2. Dans cette section, les sources de revenu à la retraite sont présentées de manière succincte. Pour obtenir plus d'information sur le sujet, le lecteur est invité à consulter la publication *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données générales* sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca), section « Statistiques - publications », domaine « Travail et rémunération ».
3. L'employé d'une entreprise située au Québec reçoit une rente de retraite de la Régie des rentes du Québec (Régime de rentes du Québec), et ce, même si l'entreprise est de compétence fédérale.
4. Dans cette catégorie, l'Institut inclut également les régimes « combinaison des deux régimes », c'est-à-dire des régimes qui comportent à la fois des caractéristiques des régimes à prestations déterminées et des caractéristiques des régimes à cotisations déterminées. Par ailleurs, la gestion administrative et financière de tels régimes est celle d'un régime à prestations déterminées.
5. Afin d'alléger le texte, le terme « régime d'épargne » sera utilisé et fera toujours référence au régime d'épargne à cotisations déterminées.
6. Légalement, l'employeur doit, chaque année, verser au minimum 1 % de la rémunération des employés participants indépendamment des profits accumulés.

Dans ce type de régimes, seule la cotisation de l'employeur est considérée au chapitre du financement. En effet, la *Loi de l'impôt sur le revenu* interdit le financement des RPDB par des cotisations de travailleurs. Par ailleurs, la cotisation de l'employeur n'est pas considérée comme un avantage imposable pour l'employé.

La combinaison du REER collectif et du RPDB permet de profiter des avantages de chacun des régimes. Ainsi, l'employeur verse dans un RPDB sa contribution déductible d'impôt sans que ce montant soit imposable pour l'employé, tandis que l'employé verse sa cotisation dans un REER collectif lui permettant de bénéficier d'une réduction fiscale.

L'approche de collecte et un portrait des régimes complémentaires de retraite enquêtés

Mode de collecte

Dans le cadre de l'ERG, la collecte des données sur les régimes complémentaires de retraite (ainsi que sur tous les avantages sociaux colligés) s'effectue au moyen de fiches qui permettent de recueillir les politiques et les caractéristiques de l'avantage de même que les taux d'utilisation. La collecte des données sur les régimes complémentaires de retraite porte sur la présence des régimes, les types de régimes offerts, les emplois/employés admissibles et les débours des employeurs.

La population visée par l'ERG regroupe l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail[7] ainsi que les municipalités de 25 000 habitants et plus qui comptent généralement 200 employés et plus[8].

Résultats en 2009

Les résultats présentés dans cet article proviennent de la collecte 2009 de l'ERG. L'échantillon comprend les entreprises du groupe de rotation B (introduit lors de la collecte de 2007), du groupe de rotation C (introduit lors de la collecte de 2008) et du groupe de rotation D (introduit lors de la collecte de 2009). Il est important de souligner que les résultats, présentés ici, sont des résultats « observés » et non des estimations, c'est-à-dire que chaque entreprise a la même importance; les résultats ne peuvent donc être inférés à l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus.

Lors de la collecte 2009, 253 entreprises sur 273 offraient un régime complémentaire de retraite, soit environ 93 %. Parmi les 253 entreprises offrant un régime de retraite, 70 % (177 entreprises) ont un seul type de régimes, 23,7 % ont implanté deux différents types de régimes (60 entreprises) et 6,3 % offrent les trois types de régimes colligés par l'Institut (16 entreprises). Au sein des 253 entreprises offrant un programme de retraite, on dénombre 353 régimes différents.

Le tableau 1 illustre le nombre de régimes offerts et le nombre d'employés visés par un régime de retraite selon les différents types enquêtés. Il faut souligner qu'un même travailleur peut être visé par plus d'un type de régimes. Les tableaux 2 et 3 présentent le nombre de régimes offerts selon le secteur d'appartenance et la taille de l'entreprise, d'une part, et la syndicalisation, d'autre part. Par ailleurs, parmi les 353 régimes de retraite dénombrés, certains visent des travailleurs syndiqués, d'autres, des non-syndiqués, tandis que des régimes couvrent les deux types de travailleurs à la fois.

Tableau 1

Nombre de régimes complémentaires de retraite offerts et nombre d'employés visés selon les différents types enquêtés, ERG 2009

	Nombre de régimes[1]	Employés visés[1]
Régime à prestations déterminées[2]	147	404 273
Régime à cotisations déterminées	89	109 751
Régime d'épargne à cotisations déterminées	117	61 498
REER collectif	89	42 320
RPDB	13	6 515
REER collectif et RPDB	15	12 663
Total	**353**	**575 522**

1. Une même entreprise et un même employé peuvent être visés par plus d'un type de régimes.
2. Comprend aussi les régimes « combinaison des deux régimes ».

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec.*
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Un peu plus de 40 % des régimes sont à prestations déterminées (147 régimes), un sur trois est un régime d'épargne (117 régimes) et le quart des régimes sont à cotisations déterminées (89 régimes).
- Les régimes à prestations déterminées, plus nombreux comme on l'a vu, touchent aussi un plus grand nombre de travailleurs, soit 404 273 employés[9] ou 70,4 % de l'ensemble des employés visés par un régime.
- Parmi les régimes d'épargne, plus des trois quarts sont des REER collectifs (89 régimes). Les REER collectifs regroupent aussi un effectif plus important que les autres régimes de cette catégorie, soit 42 320 employés (68,8 % de ceux visés par un régime d'épargne).

7. Certains secteurs sont toutefois exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
8. Pour davantage d'information sur l'ERG, le lecteur peut consulter la brochure *Coup d'œil sur l'ERG. Édition 2009* sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca), section « Statistiques - publications », domaine « Travail et rémunération ».
9. Dans l'administration québécoise, le nombre d'employés concerne les employés réguliers à temps plein et à temps partiel. Il est, par ailleurs, comptabilisé en équivalents à temps complet (ETC).

Tableau 2

Nombre de régimes complémentaires de retraite offerts selon le secteur d'appartenance et la taille de l'entreprise et selon les différents types enquêtés, ERG 2009

	Secteur					
	Ensemble		Public		Privé	
	Nombre de régimes[1]					
	200-499 employés	500 employés et plus	200-499 employés	500 employés et plus	200-499 employés	500 employés et plus
Régime à prestations déterminées[2]	45	102	18	40	27	62
Régime à cotisations déterminées	30	59	2	8	28	51
Régime d'épargne à cotisations déterminées	53	64	3	5	50	59
REER collectif	45	44	3	4	42	40
RPDB	6	7	0	0	6	7
REER collectif et RPDB	2	13	0	1	2	12
Total	**128**	**225**	**23**	**53**	**105**	**172**

1. Une même entreprise et un même employé peuvent être visés par plus d'un type de régimes.
2. Comprend aussi les régimes « combinaison des deux régimes ».
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Environ 8 régimes sur 10 se retrouvent dans le secteur privé, soit 277 sur 353. Le secteur privé regroupe également la plus grande part des régimes, quels que soient leur type et la taille de l'entreprise.
- Les trois types de régimes se répartissent de façon plus uniforme dans le secteur privé que dans le secteur public.
- Dans le secteur public, ce sont les régimes à prestations déterminées qui sont le plus souvent offerts (plus de trois fois sur quatre). Dans les entreprises du secteur privé, ce sont les régimes d'épargne qui sont les plus fréquents (109 régimes), surtout en raison de la forte présence des REER collectifs.
- Aucune entreprise du secteur public n'offre de RPDB, alors qu'un seul employeur de ce secteur a établi un REER collectif combiné avec un RPDB.
- Le nombre de régimes de retraite offerts augmente avec la taille de l'entreprise, et ce, peu importe le secteur d'appartenance.
- Parmi les 128 régimes de retraite observés dans les entreprises de 200 à 499 employés, le type le plus fréquent est le régime d'épargne (53 régimes). Près de 95 % de ces 53 régimes sont dans des entreprises du secteur privé.
- Dans les entreprises de 500 employés et plus (225 régimes dans l'ensemble), ce sont les régimes à prestations déterminées qui sont les plus fréquents (102 régimes); c'est au moins 1,6 fois plus que les régimes à cotisations déterminées (59 régimes) et que les régimes d'épargne (64 régimes).

Tableau 3

Nombre de régimes complémentaires de retraite offerts et nombre d'employés visés selon la syndicalisation et selon les différents types enquêtés, ERG 2009

	Syndiqués		Non syndiqués		Syndiqués et Non syndiqués	
	Régimes[1]	Employés visés[1]	Régimes[1]	Employés visés[1]	Régimes[1]	Employés visés[1]
Régime à prestations déterminées[2]	50	179 321	49	67 152	48	157 800
Régime à cotisations déterminées	23	32 359	49	55 710	17	21 682
Régime d'épargne à cotisations déterminées	47	20 428	70	41 070	0	0
REER collectif	40	17 044	49	25 276	0	0
RPDB	6	3 334	7	3181	0	0
REER collectif et RPDB	1	50	14	12 613	0	0
Total	**120**	**232 108**	**168**	**163 932**	**65**	**179 482**

1. Une même entreprise et un même employé peuvent être visés par plus d'un type de régimes.
2. Comprend aussi les régimes « combinaison des deux régimes ».
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

- Parmi les 147 régimes à prestations déterminées, 48 visent à la fois des travailleurs syndiqués et non syndiqués. En ce qui a trait aux régimes à cotisations déterminées, la proportion est de 17 régimes sur 89. Aucun régime d'épargne n'est observé dans le groupe réunissant les syndiqués et les non-syndiqués.
- Le nombre de régimes de retraite à prestations déterminées est similaire dans les trois groupes analysés. Toutefois, les régimes offerts touchent un plus grand nombre de syndiqués que de non- syndiqués, soit environ 2,7 fois plus. La différence est beaucoup moins grande entre les syndiqués et le groupe combinant les syndiqués et les non-syndiqués.
- Pour leur part, les régimes de retraite à cotisations déterminées et les régimes d'épargne sont plus présents chez les non-syndiqués que chez les syndiqués, soit 2,1 fois plus dans le premier cas et 1,5 fois plus dans le second.
- Seulement 17 régimes à cotisations déterminées sont offerts à la fois aux syndiqués et aux non-syndiqués, ce qui représente un peu moins d'un régime de ce type sur cinq.

Qualité de l'emploi chez les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués dans les RMR de Montréal et de Toronto : bref regard sur les changements survenus entre 1998 et 2008

par Luc Cloutier

Cet article présente, de façon succincte, l'évolution de la qualité de l'emploi dans les RMR de Montréal et de Toronto en se basant sur une nouvelle typologie développée par l'ISQ. Celle-ci propose une catégorisation en 12 groupes qui est définie dans l'encadré[1]. Les résultats (voir tableau 1) font ressortir des différences, parfois appréciables, entre les deux régions et entre les femmes et les hommes, syndiqués ou non.

En 2008, on estime qu'il y a 1 394 000 employés non étudiants dans la RMR de Montréal et 2 134 000 employés non étudiants dans la RMR de Toronto. Pour cette même année, les taux de couverture syndicale chez les femmes et les hommes sont respectivement de 36,5 % et 38,2 % dans la RMR de Montréal et de 23,0 % et 24,7 % dans la RMR de Toronto.

En 2008, le quart des travailleuses non syndiquées de la RMR de Montréal et de celle de Toronto occupent un emploi de faible qualité[2]. La part chez les syndiquées est nettement plus faible, mais est plus élevée dans la RMR de Montréal (15,4 % contre 12,7 %). Les travailleuses syndiquées de la RMR de Toronto se retrouvent plus fréquemment dans des emplois de qualité moyenne que leurs consœurs non syndiquées (49,4 % contre 46,5 %), alors que l'inverse est observé dans la RMR de Montréal (47,5 % chez les non-syndiquées contre 43,6 % chez les syndiquées). Par ailleurs, c'est dans la RMR de Montréal que l'on observe la proportion la plus importante d'emplois de qualité élevée, soit 41,0 % chez les travailleuses syndiquées. Les résultats chez les non-syndiquées sont relativement identiques dans les deux RMR, alors qu'environ 26 % détiennent un emploi d'une telle qualité.

Entre 1998 et 2008, la qualité de l'emploi s'améliore chez les travailleuses non syndiquées de la RMR de Montréal puisque leurs parts d'emplois de faible et moyenne qualité diminuent au profit de leur proportion d'emplois de qualité élevée (+ 3,9 points). Ce scénario est également constaté chez les travailleuses syndiquées de la RMR de Toronto, mais leur part d'emplois de qualité élevée augmente plus fortement (+ 5,3 points). La qualité de l'emploi chez les non-syndiquées de la RMR de Toronto s'apprécie aussi, tandis que peu de mouvements sont notés du côté des travailleuses syndiquées de la RMR de Montréal. Certains groupes d'emplois connaissent par ailleurs des variations notables durant la période. Ainsi, dans la RMR de Montréal, tant chez les syndiquées que chez les non-syndiquées, on note une baisse de plus de 4 points dans le groupe 3, une hausse de plus de 3 points dans le groupe 8 et une augmentation d'au moins 2 points dans le groupe 7. Dans la RMR de Toronto, on constate, tant chez les syndiquées que chez les non-syndiquées, une baisse de plus de 3 points dans le groupe 3, une hausse de plus de 3 points dans le groupe 12 et une croissance d'au moins 5 points dans le groupe 7.

Chez les hommes, la part d'emplois de faible qualité est d'environ 20 % chez les non-syndiqués des deux RMR en 2008; cette part est moins forte chez les syndiqués, mais est plus prononcée dans la RMR de Montréal (14,3 % contre 11,4 %). Presque 6 travailleurs syndiqués sur 10 de la RMR de Toronto détiennent un emploi de qualité moyenne comparativement à 54,2 % dans la RMR de Montréal. Chez les non-syndiqués, on note moins de différences à ce chapitre entre les deux régions comparées (47,4 % à Montréal et 49,7 % à Toronto). Enfin, la part d'emplois de qualité élevée est sensiblement du même ordre chez les syndiqués et les non-syndiqués des deux RMR, se situant aux alentours de 30 %. De 1998 à 2008, on note une augmentation appréciable de la présence des emplois de qualité élevée chez les travailleurs non syndiqués de la RMR de

Catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes

Groupe 1

Temps partiel involontaire, surtout stables, qualification variable et rémunération horaire généralement moins de 15,00 $

Groupe 2

Temps plein 30-40 heures et temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, moins de 15,00 $

Groupe 3

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, moins de 15,00 $

Groupe 4

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, travailleurs surqualifiés, moins de 15,00 $

Groupe 5

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 15,00 $ et 19,99 $

Groupe 6

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, entre 20,00 $ et 24,99 $

Groupe 7

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification élevée, 25,00 $ et plus

Groupe 8

Temps plein 30-40 heures, temps partiel volontaire, stables, qualification faible, travailleurs surqualifiés, 15,00 $ et plus

Groupe 9

Temps plein 30-40 heures surtout, instables, qualification faible ou travailleurs surqualifiés en majorité, moins de 15,00 $

Groupe 10

Temps plein 30-40 heures surtout, instables, qualification élevée en majorité, 15,00 $ et plus

Groupe 11

Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification variable, moins de 15,00 $

Groupe 12

Temps plein 41 heures ou plus, stables, qualification élevée surtout, 15,00 $ ou plus

Note : Les caractères réguliers indiquent la(les) valeur(s) à la base du regroupement concerné. Ceux en italique sont des observations quant aux valeurs prises par les autres dimensions, sur la base des données de 1997.

1. Le lecteur intéressé par la démarche menant à la création de ces 12 groupes de la qualité de l'emploi peut consulter la publication suivante : Luc Cloutier (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.

2. Pour plus d'information sur le regroupement selon la qualité de l'emploi (faible, moyenne ou élevée), voir : Luc Cloutier (2009). « Qualité de l'emploi chez les syndiqués et les non-syndiqués au Québec : une mise en perspective selon le genre et la présence syndicale », *Flash-info*, vol. 10, n° 3, septembre, p. 8-12.

Tableau 1

Répartition de l'emploi des femmes et des hommes, syndiqués et non syndiqués, selon une catégorisation de la qualité de l'emploi en 12 groupes, régions métropolitaines de recensement de Montréal et de Toronto, 1998-2008

Femmes	Montréal (RMR)					Toronto (RMR)				
	Syndiquées		Non syndiquées		Écart[1]	Syndiquées		Non syndiquées		Écart[1]
	2008	Var. 98-08	2008	Var. 98-08	2008	2008	Var. 98-08	2008	Var. 98-08	2008
	%	pt. %	%	pt. %	pt. %	%	pt. %	%	pt. %	pt. %
Qualité faible	**15,4**	**-0,8**	**26,2**	**-2,2**	**10,8**	**12,7**	**-1,3**	**26,5**	**-0,2**	**13,8**
Groupe 1	4,7	-0,7	4,2	-2,5	0,4	4,3	-1,4	4,1	-0,9	0,2
Groupe 4	6,0	0,6	13,3	3,1	7,3	4,6	0,5	11,0	1,6	6,4
Groupe 9	2,6	-0,3	4,8	-0,3	2,2	1,1	-0,3	4,9	-0,1	3,9
Groupe 11	2,1	-0,5	3,9	-2,4	1,8	2,7	-0,2	6,4	-0,9	3,7
Qualité moyenne	**43,6**	**1,2**	**47,5**	**-1,6**	**3,9**	**49,4**	**-4,1**	**46,5**	**-2,0**	**2,9**
Groupe 2	5,2	-0,7	15,1	-1,3	9,9	2,5	-1,5	9,7	-1,0	7,2
Groupe 3	6,4	-4,3	12,5	-4,9	6,1	6,0	-6,7	11,1	-3,7	5,1
Groupe 8	15,7	3,4	8,9	3,1	6,8	19,2	-0,9	9,6	-1,0	9,6
Groupe 10	8,4	0,9	2,5	0,2	5,9	4,8	1,7	2,0	0,0	2,8
Groupe 12	7,8	2,0	8,5	1,4	0,6	16,9	3,4	14,1	3,7	2,8
Qualité élevée	**41,0**	**-0,4**	**26,3**	**3,9**	**14,7**	**38,0**	**5,3**	**27,0**	**2,2**	**10,9**
Groupe 5	11,9	-2,3	9,9	-0,9	2,0	7,7	-1,3	7,7	-2,2	0,0
Groupe 6	11,8	-0,1	7,3	1,3	4,5	9,7	0,5	7,0	-0,6	2,7
Groupe 7	17,3	2,1	9,1	3,4	8,1	20,6	6,2	12,3	5,0	8,3
Hommes	**Syndiqués**		**Non syndiqués**		**Écart[1]**	**Syndiqués**		**Non syndiqués**		**Écart[1]**
Qualité faible	**14,3**	**0,9**	**21,8**	**-1,9**	**7,4**	**11,4**	**3,5**	**20,5**	**0,3**	**9,1**
Groupe 1	2,2	-0,1	3,0	-1,0	0,9	2,2	0,6	3,0	0,6	0,8
Groupe 4	5,6	1,9	6,4	0,9	0,8	4,2	1,6	4,8	0,6	0,7
Groupe 9	2,4	0,9	4,2	1,0	1,8	0,9	0,1	4,6	0,9	3,7
Groupe 11	4,1	-1,8	8,1	-2,8	4,0	4,1	1,2	8,1	-1,9	3,9
Qualité moyenne	**54,2**	**-0,9**	**47,4**	**-4,1**	**6,8**	**59,1**	**-3,8**	**49,7**	**-4,1**	**9,4**
Groupe 2	5,5	-0,4	10,9	1,9	5,4	3,3	0,8	7,4	0,4	4,0
Groupe 3	6,7	-3,3	9,2	-2,0	2,5	4,5	-1,5	6,3	-2,9	1,9
Groupe 8	19,4	1,2	6,2	0,4	13,2	20,6	-6,8	7,2	-2,4	13,4
Groupe 10	5,5	1,3	2,8	0,0	2,7	4,4	1,7	2,7	0,6	1,8
Groupe 12	17,1	0,2	18,2	-4,5	1,1	26,3	1,9	26,1	0,3	0,1
Qualité élevée	**31,4**	**0,0**	**30,8**	**6,0**	**0,6**	**29,5**	**0,3**	**29,8**	**3,8**	**0,3**
Groupe 5	8,2	0,7	9,7	1,5	1,5	4,8	-1,6	8,0	0,5	3,2
Groupe 6	8,4	-2,1	6,9	0,7	1,5	6,8	-0,3	6,2	-0,3	0,6
Groupe 7	14,9	1,4	14,3	3,8	0,6	17,9	2,3	15,6	3,5	2,3

1. Écart absolu syndiqués/non syndiqués.
Note 1 : Les données de ce tableau concernent les travailleurs salariés (employés) et excluent les travailleurs autonomes ainsi que les étudiants en emploi.
Note 2 : Les emplois sont classés en fonction de leur rémunération exprimée en dollars de 2002.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Montréal (+ 6,0 points). Du côté de la RMR de Toronto, une amélioration de la qualité de l'emploi se produit également chez les non-syndiqués, avec une hausse de 3,8 points dans les emplois de qualité élevée. Il n'y a pas eu véritablement de changements dans la RMR de Montréal quant aux syndiqués; toutefois, une détérioration de la qualité de l'emploi est notée dans la RMR de Toronto, avec une hausse de 3,5 points dans la catégorie « faible ». Certains groupes d'emplois connaissent des variations appréciables durant la période. Dans la RMR de Montréal, chez les non-syndiqués, soulignons la baisse de près de 3 points dans le groupe 11, celle de 4,5 points dans le groupe 12 et la hausse de presque 4 points dans le groupe 7; chez les syndiqués, une baisse de plus de 3 points est notée dans le groupe 3. Pour ce qui est de la RMR de Toronto, mentionnons la baisse de presque 7 points dans le groupe 8 chez les syndiqués ainsi que la hausse de plus de 3 points dans le groupe 7, parallèlement à des baisses d'environ 2-3 points dans les groupes 3 et 8 chez les travailleurs non syndiqués.

De façon générale, on ne note pas de différences très marquées entre les deux RMR au chapitre de la répartition des travailleurs et des travailleuses dans les 12 groupes de la qualité de l'emploi, lorsque la comparaison porte sur les groupes de travailleurs ayant les mêmes caractéristiques (par exemple, femmes syndiquées, hommes non syndiqués, etc.). Cependant, le groupe 12 se démarque des autres. En effet, des écarts importants sont notés entre les femmes (syndiquées et non syndiquées) de la RMR de Montréal et celles de la RMR de Toronto. Il en va de même pour ce qui est des hommes syndiqués et non syndiqués. Les plus grandes différences sont observées chez les syndiqués, tant hommes que femmes. Ainsi, chez les hommes, en 2008, 17,1 % des travailleurs syndiqués de la RMR de Montréal se retrouvent dans le groupe 12 comparativement à 26,3 % du côté de la RMR de Toronto (chez les femmes, les proportions sont respectivement de 7,8 % et 16,9 %).

Conciliation famille-travail : quelques résultats tirés de la publication *Le marché du travail et les parents*

par Sandra Gagnon

Le rapport *Le marché du travail et les parents* examine comment la charge familiale influence la participation au marché du travail et comment le fait d'avoir à concilier les deux sphères d'activité que sont la famille et le travail affecte la vie des parents. Après une mise en contexte (évolution démographique et du marché du travail), ce rapport se penche sur la participation au marché du travail, les caractéristiques des emplois occupés, les conditions de travail, la gestion et la pression du temps, les congés parentaux et les possibilités d'aménagement du temps de travail dont profitent ou souhaitent profiter les parents. L'analyse porte sur les femmes et les hommes âgés de 25 à 44 ans, selon différentes situations familiales (avoir ou non la charge d'un enfant de 12 ans et moins, l'âge du plus jeune enfant, le type de famille économique...).

Parmi les faits saillants de cette étude, on constate que les mères, moins actives sur le marché du travail que les autres travailleurs et se retrouvant plus souvent dans des emplois à temps partiel, font partie des groupes qui nécessitent un soutien afin de favoriser leur participation au marché du travail. Une fois ces constats faits, il y a lieu de se questionner sur le temps de travail; les parents travaillent-ils le même nombre d'heures que les autres? S'absentent-ils davantage? Et selon le sexe, qu'en est-il?

Cet article fournit certaines réponses à ces questions en faisant ressortir quelques-uns des faits saillants du rapport sur le plan des heures de travail habituelles et réelles.

Les heures habituelles de travail pour tous les emplois

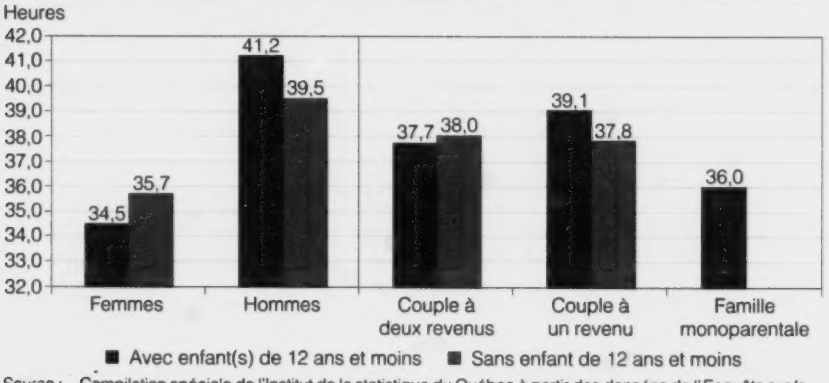
Les heures habituelles correspondent à l'horaire régulier de travail ou aux heures définies par contrat; elles ne tiennent donc pas compte des heures d'absence et des heures supplémentaires. Les heures présentées ici (voir la figure) correspondent au total des heures habituelles pour tous les emplois occupés.

Lorsqu'il y a charge d'un enfant de 12 ans et moins, les femmes ont une plus courte semaine habituelle de travail et les hommes, une plus longue

- Le fait d'avoir la charge d'au moins un enfant de 12 ans et moins est associé à une réduction de la semaine habituelle de travail chez les femmes; les mères de 25-44 ans travaillent en effet 34,5 heures par semaine en 2008 contre 35,7 chez les femmes sans enfant de cet âge. La forte présence du travail à temps partiel chez les mères explique, du moins en partie, cette situation.

Figure 1

Heures habituelles de travail pour tous les emplois selon le sexe et le type de famille économique, et selon la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008



Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

En 2008, la Direction des statistiques du travail et de la rémunération (DSTR) de l'Institut de la statistique du Québec a amorcé des travaux relatifs à la conciliation famille-travail avec différents partenaires de la recherche et de la communauté, notamment l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE, en France) et la TÉLUQ (UQÀM). Les premiers travaux ont consisté en des rencontres et des groupes de travail qui avaient pour but de cibler les enjeux liés à la conciliation famille-travail et les besoins d'information statistique, d'identifier les statistiques disponibles et d'en évaluer la comparabilité. Des résultats ont ensuite été produits par les différents organismes en cause et ont été présentés aux partenaires, ce qui permettait de comparer la situation des parents entre différents pays ou régions (pays membres de l'UE et Québec/Canada). Une première présentation formelle des résultats issus de nos travaux d'analyse a été faite dans le cadre d'un colloque en septembre 2008, auquel ont participé les partenaires; les actes du colloque ont été publiés dans le document *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec* (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2009). Les travaux se sont ensuite poursuivis donnant lieu à des échanges dans des groupes de travail, à la participation de l'Institut à une Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) sur la gestion des âges et des temps sociaux en tant que spécialiste des statistiques du travail, à la publication de différents articles par l'Institut (site Web et Flash-info), etc. En janvier 2010, l'Institut, dans le cadre de sa participation à un colloque tenu à Paris, a fait une présentation résumant l'essentiel de ses travaux d'analyse.

En outre, l'Institut a publié, en décembre 2009, le rapport *Le marché du travail et les parents*, qui dresse un portrait statistique général relatif au thème de la conciliation famille-travail, à partir des données de l'*Enquête sur la population active* et de l'*Enquête sociale générale* de Statistique Canada.

- L'inverse est noté chez les hommes, les pères d'enfant(s) de 12 ans et moins travaillant plus d'heures par semaine (41,2 h) que les hommes sans enfant de cet âge (39,5 h).

- Les heures habituelles de travail ont augmenté chez les mères entre 1976 et 2008, mais ont diminué chez les non-mères. L'écart entre les deux groupes sur ce plan s'en est donc trouvé réduit; il est de 1,2 heure en 2008, comparativement à 4,0 heures en 1976.

- Du côté des hommes, la semaine de travail habituelle a raccourci, tant chez les pères que chez les non-pères, et l'écart entre les deux groupes est resté sensiblement le même (1,7 h en 2008).

- Parmi les types de familles économiques étudiés dans le rapport[1], les travailleurs qui sont chefs d'une famille monoparentale affichent la plus courte semaine habituelle de travail (36,0 h), tandis que ceux qui sont le seul soutien (un seul revenu dans le ménage) d'une famille biparentale présentent la plus longue (39,1 h); la semaine habituelle de travail avoisine les 37,8 heures pour les autres types.

Les heures réelles de travail pour l'emploi principal

Les heures réelles de travail[2] – ou heures effectivement travaillées – correspondent aux heures habituelles de travail desquelles sont soustraites les heures d'absence et auxquelles s'ajoutent les heures supplémentaires. Les heures présentées dans cette section (voir le tableau 1) sont pour l'emploi principal uniquement.

La charge parentale est liée à la baisse de la durée du travail réelle, particulièrement chez les femmes

- En heures réelles, en 2008, les mères d'enfant(s) de 12 ans et moins travaillent nettement moins que les autres femmes, soit 1 347,1 heures par année contre 1 648,2, pour un écart de 300 heures ou 5,8 heures par semaine. Chez les hommes, l'écart est beaucoup moindre entre ceux qui ont et ceux qui n'ont pas d'enfant(s) de 12 ans et moins, soit 14,6 heures ou 0,3 heure par semaine.

- Les parents d'enfant(s) de 12 ans et moins s'absentent plus d'heures que les autres, particulièrement les mères (472,3 h contre 266,8 h pour les pères).

- Les mères sont les personnes qui s'absentent le plus pour obligations personnelles ou familiales (268,2 h). Les pères s'absentent plus d'heures que les non-pères pour cette raison (73,2 h), mais ce nombre demeure nettement en deçà de celui des mères. Toutefois, il faut comprendre que ces résultats prennent en compte les congés parentaux.

- Si l'on ne considère que les absences une partie de la semaine (données non présentées) – dans le but d'enlever l'effet des congés parentaux, plus important chez les mères – on constate que les mères et les pères s'absentent pratiquement le même nombre d'heures pour obligations personnelles ou familiales (entre 14 h et 15 h); cependant, les parents s'absentent toujours davantage que les non-parents pour cette raison (environ deux fois plus).

- Parmi les types de familles économiques étudiés dans le rapport (données non présentées), ce sont les travailleurs en couple à deux revenus avec enfant(s) de 12 ans et moins qui montrent la plus courte durée du travail réelle (1 570,5 h); cela s'explique par un nombre élevé d'heures d'absence (408,5 h, dont 204 h pour obligations personnelles ou familiales).

- Les chefs de famille monoparentale affichent la plus courte durée habituelle du travail, mais viennent au deuxième rang en ce qui concerne les heures réelles en raison d'un nombre d'heures d'absence plus faible (288,6 h, dont seulement 44,3 h pour obligations personnelles ou familiales) que chez les travailleurs en couple, que ce soit à un ou deux revenus.

Tableau 1

Durée du travail réelle pour l'emploi principal, en heures annuelles, selon le sexe et la présence ou non d'enfant(s) de 12 ans et moins, travailleurs âgés de 25 à 44 ans, Québec, 2008

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant	Avec enfant(s)	Sans enfant
	Heures/année					
Heures habituelles	1 895,9	1 908,9	1 768,7	1 818,9	2 043,3	1 981,5
Heures d'absence totales	377,1	213,2	472,3	241,1	266,8	190,7
Vacances ou fériés	120,4	121,5	110,7	126,4	131,7	117,5
Maladie ou incapacité	68,8	56,2	85,4	67,2	49,5	47,3
Obligations personnelles ou familiales	177,8	23,8	268,2	36,8	73,2	13,3
Autres raisons	8,9	10,8	7,2	10,2	11,0	11,3
Travail à temps réduit	1,2	1,0	0,9	0,5	1,5	1,4
Heures supplémentaires totales	76,7	90,7	50,7	70,4	106,9	107,1
Payées	35,7	44,9	18,1	27,3	56,1	59,1
Non payées	41,0	45,8	32,5	43,1	50,7	48,0
Heures réelles	1 595,5	1 786,4	1 347,1	1 648,2	1 883,4	1 898,0

Source : Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des données de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Conclusion

Il ressort de ces résultats que la charge parentale entraîne des différences dans les heures habituelles de travail, et que des constats inverses sont faits chez les femmes et les hommes; les premières travaillent en effet moins d'heures lorsqu'elles ont des enfants et les seconds en travaillent plus. Quant à la durée réelle due au travail, on constate que la présence d'enfant(s) de 12 ans et moins influence davantage les heures de travail des femmes que celles des hommes. Enfin les parents s'absentent plus que les non-parents à leur emploi principal, ce qui soulève la question suivante : les parents se retrouvent-ils plus souvent dans des emplois offrant de meilleurs avantages sociaux que les autres ou se prévalent-ils tout simplement plus de ces avantages?

1. Les types de familles économiques ont été regroupés et sont présentés comme suit dans le rapport : couple à deux revenus avec enfant(s) de 12 ans et moins, couple à deux revenus sans enfant de 12 ans et moins, couple à un revenu avec enfant(s) de 12 ans et moins, couple à un revenu sans enfant de 12 ans et moins, famille monoparentale et autres.

2. Les données sont présentées en heures annuelles, mais peuvent être ramenées sur une base hebdomadaire en divisant le résultat par 52.18. Par ailleurs, les résultats n'incluent pas les travailleurs autonomes.

Comme toutes les publications de l'Institut, le rapport *Le marché du travail et les parents* est disponible gratuitement à l'adresse suivante : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/index.htm. Il peut également être obtenu pour un coût modique auprès du Centre d'information et de documentation de l'Institut à l'aide d'un bon de commande.

Bibliographie

BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès, et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2009). *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, Presses de l'Université du Québec, 456 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2009). *Le marché du travail et les parents*, Québec, Gouvernement du Québec, 59 p.

VIENT DE PARAÎTRE

Deuxième numéro du volume 5 de l'Annuaire québécois des statistiques du travail

En décembre dernier, l'Institut de la statistique du Québec a publié le deuxième numéro du volume 5 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* (disponible sur le site Web de l'Institut). Tandis que le premier numéro de ce volume, publié en juin, portait sur les principaux indicateurs du marché du travail, ce numéro dresse le portrait des conditions et de la dynamique du travail au Québec. L'analyse couvre la période de 2000 à 2008 et les thèmes abordés sont la rémunération (horaire, hebdomadaire et au salaire minimum), la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Selon les éléments analysés, diverses ventilations sont effectuées, en lien avec les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail.

Cette publication qui présente de l'information détaillée, pertinente et à jour est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec dans le domaine des statistiques du travail. Elle vise à répondre aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail en leur offrant, deux fois l'an, des analyses et un suivi systématique de l'information dans ce domaine.

À PARAÎTRE

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2009

L'Institut de la statistique du Québec diffusera prochainement le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2009*. L'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), réalisée chaque année, fournit de multiples données d'actualité sur la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, en codant ces emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP).

Les données disponibles sur la rémunération des salariés du Québec concernent différents secteurs du marché du travail, entre autres l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués, l'administration municipale, le secteur universitaire et celui de la fabrication. L'information porte sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires de la CNP.

Ce rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Pour plus de renseignements :

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : **www.stat.gouv.qc.ca**

Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1e trimestre 2010
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Ce bulletin a été imprimé sur du papier contenant 100 % de fibres postconsommation.

Institut de la statistique Québec